

CR réunion CoPil 4 octobre 2022

Présents : K McCoy, AL Bañuls, C Paupy, N Bravo, E Leroy, S Hurtrez-Boussès, A Rivero, F Simard.

1) Bien être et prévention des RPS

Le bien-être de l'ensemble des personnels de l'UMR et la prévention des risques psycho-sociaux sont des préoccupations majeures pour l'ensemble du Copil, qui condamne fermement tout acte de discrimination ou harcèlement. Le Copil salue et remercie les initiatives et le travail du Geai et du GT équité-diversité. Afin d'être efficaces sur la prévention des mal-être, harcèlements ou discriminations, le Copil pense qu'il est important que les victimes ou les témoins de situations à risque psycho-sociaux repèrent clairement vers qui s'orienter dans l'unité.

Le périmètre du Geai porte sur les questions de préservation du bien-être individuel, de prévention des mal-être et d'écoute, de soutien et d'orientation des victimes ou témoins de situations de harcèlement ou de discrimination. A l'échelle de l'UMR, les victimes ou témoins de situations à risque doivent être orienté.e.s vers le Geai.

Le GT équité-diversité a pour missions de proposer et mener des actions pour la promotion de la parité et des diversités au sein de l'unité.

Les deux groupes sont très fortement encouragés à se rapprocher et à discuter ensemble pour favoriser la coordination des actions mises et à mettre en place à l'échelle de l'Unité.

Dans ce sens, le Copil valide la mise en place de la formation « Introductory training in gender equality in research organizations » : une première session sera organisée avant la fin de l'année, à laquelle l'ensemble des membres du Copil participera. A terme, la totalité des agents en position de responsabilité dans l'Unité (Responsables d'équipe, N+1,...) devra suivre cette formation si elle s'avère adaptée à notre mode de fonctionnement.

- ⇒ Le Copil souhaite accueillir au cours d'une de ses prochaines réunions deux membres du Geai et du GT équité pour clarifier l'articulation des deux groupes.
- ⇒ BAR et GT équité-diversité sont mobilisés pour organiser la formation 'Gender Equality'
- ⇒ La direction est en contact avec la DRO qui considère ces sujets avec la plus grande attention. Il est entendu qu'aucune action ne sera intentée contre les lanceurs d'alerte et que les échanges ont pour but de mettre en place des solutions pour la lutte contre tout type de harcèlement et de discrimination dans nos périmètres d'action respectifs.

2) Politique de postes à l'UM

Recrutement CPJ en cours à MIVEGEC. Prise de poste en janvier 2023.

Les nouveaux appels sont lancés. MIVEGEC ne sera pas prioritaire, mais le DS demande à disposer de profils à engager en fonction des opportunités.

- ⇒ Le Copil va travailler à des profils en accord avec les priorités du département d'enseignement Biologie-Ecologie pour les futurs appels de CPJ/MdC.

3) PPST (pour info)

Un mail du CNRS informe que tous les recrutements faits sur projets PEPR (dont PREZODE, MIE) devront faire l'objet d'une validation a priori par le Fonctionnaire Sécurité-Défense de l'institution. Une formalité supplémentaire en lien avec la PPST et il est probable que cela se généralise rapidement aux autres financeurs et aux autres tutelles.

Aucune nouvelle pour le moment du dossier PPST/ZRR déposé courant 2021.

4) Accueil des stagiaires de 3ème

Le Copil lance un appel à volontaire(s) pour organiser l'accueil des stagiaires de 3ème ou de 2nde à l'échelle de l'unité.

- ⇒ Imaginer/formaliser un « parcours type » jalonné par plusieurs intervenant.e.s dans l'Unité.
- ⇒ Regrouper autant que possible les périodes de stage.

5) Evolution Organigramme/Mobilités

PEV se restructurera en 2 équipes a/c janvier 2023 :

- Virostyle (Massilva, Nacho, Rémy, Vincent, Yannis + IT Bio-info)
- Pop-Comm (Christine, Dominique, Elodie, Ramsès, Sylvie)

⇒ Prochain Copil le 18/10 à 11H, en **salle de réunion du bâtiment Païre**.